

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat *penting* bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Berangkat dari itu maka sangat pentinglah SDM dimaksud untuk diutamakan diperhatikan pengelolaannya dengan baik, baik untuk ketersediannya maupun kompetensinya/kemampuannya.

Peran pentingnya Sumber Daya Manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya) benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi.

Gaya kepemimpinan mengacu pada pendekatan perilaku yang digunakan oleh pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan anggotanya. Setiap jenis gaya kepemimpinan menentukan cara pemimpin dalam menerapkan rencana dan strategi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sekaligus memperhatikan harapan para pemangku kepentingan (*stakeholder*) serta kesejahteraan dan keamanan anggota timnya.

Menurut Rivai (2014:42) “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin” Gaya kepemimpinan mengacu pada pendekatan perilaku yang digunakan oleh pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan anggotanya. Setiap jenis gaya kepemimpinan menentukan cara pemimpin dalam menerapkan rencana dan strategi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sekaligus memperhatikan harapan para pemangku kepentingan (*stakeholder*) serta kesejahteraan dan keamanan anggota timnya.

Kepemimpinan yang efektif lebih banyak bergantung pada gaya kepemimpinan. Kemampuan seorang pemimpin dalam mengambil kendali dan keputusan sangatlah penting. Selain itu, seorang pemimpin perlu mengetahui gaya kepemimpinan yang efektif dan cocok diterapkan pada organisasi atau situasi tertentu supaya mencapai keberhasilan. Intinya, memahami gaya kepemimpinan membantu seorang pemimpin dalam mengambil kepemilikan, kontrol, dan tanggung jawab terhadap ukuran dan lingkup tugas yang dihadapi.

Jika dulu karyawan menjadikan gaji dan fasilitas sebagai alasan untuk pindah ke kantor baru, sekarang berbeda. Beberapa faktor lain mulai dipertimbangkan, seperti lingkungan kerja dan kebebasan. Dari beberapa faktor baru yang lahir, lingkungan yang nyaman lantas menjadi yang paling diinginkan karyawan.

Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut (Effendy & Fitria, 2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Menurut (Anam, 2018:46), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Dalam memberikan pelayanan kepada *stakeholder* sangat diperlukan semangat dalam bekerja dan motivasi kerja yang tinggi. Upaya untuk meningkatkan semangat kerja tidak terlepas dari motivasi. Motivasi yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi itu hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan. Motivasi begitu penting bagi yang ingin bertahan di suatu karier, untuk mengembangkan karier bahkan untuk mencapai jenjang karier yang lebih tinggi, tanpa motivasi kerja tidaklah mungkin akan mencapai prestasi kerja yang tinggi. Orang yang sukses adalah orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi yang dimiliki seseorang tentunya berbeda-beda dan juga berubah-ubah. Ada seseorang yang bekerja dengan semangat karena menginginkan penghasilan tambahan atau promosi jabatan, hal tersebut wajar-wajar saja. Motivasi pun sering naik turun. Tidak selamanya kegairahan dalam bekerja berada pada titik

maksimal. Kadangkala seorang pekerja mengalami penurunan gairah bekerja karena kejenuhan atau bisa saja karena sesuatu hal yang dihadapinya.

Motivasi merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan motivasi yang tinggi kita akan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja, namun tak dapat dipungkiri pada kenyataan banyaknya karyawan yang memiliki motivasi rendah atau menurun.

Menurut Sunyoto (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Ogan Komering ulu adalah salah satu dinas pemerintahan Kabupaten Ogan Komering Ulu, Dinas ini bertanggung jawab terhadap segala hal terkait kepemudaan dan olahraga di wilayah Kabupaten OKU potensi pemuda dan olahraga di Kabupaten Ogan Komering Ulu dengan banyak bakat dari para pemuda yang berprestasi merupakan salah satu tujuan dari Dinas Kepemudaan dan Olahraga untuk dikembangkan dengan baik agar terciptanya generasi yang unggul dan berbakat.

Penelitian awal dilakukan dengan observasi pra-survey melalui penyebaran google form terhadap 28 responden guna mengetahui kondisi yang sebenarnya.

Berikut adalah hasil observasi awal melalui penyebaran google form mengenai Gaya kepemimpinan, dapat dilihat pada tabel 1.1:

Tabel 1.1
Hasil Pra-Survey Mengenai Gaya Kepemimpinan
Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Ogan Komering Ulu

No	Pertanyaan	Jawaban (%)		Jumlah Pegawai	Target (%)
		Ya	Tidak		
Kemampuan Mengambil Keputusan					
1.	Apakah pimpinan selalu bersikap tegas dalam mengambil keputusan?	86,7%	13,3%	28	100
2.	Apakah Pimpinan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dengan pekerjaannya?	86,7	13,3	28	100
Kemampuan Memotivasi					
1.	Apakah penilaian kerja dari Pimpinan dapat meningkatkan kemampuan diri para pegawai?	93,3%	6,7%	28	100
2.	Apakah kritikan membangun antar para pegawai dapat	93,3%	6,7%	28	100

	mempermudah penyelesaian pekerjaan?				
Kemampuan Komunikasi					
1.	Apakah komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai?	93,3%	6,7%	28	100
2.	Apakah proses komunikasi yang terjadi saat ini, mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai ASN?	86,7%	13,3%	28	100
Kemampuan mengendalikan bawahan					
1.	Apakah pimpinan mau menjelaskan kebijakan yang diambilnya kepada pegawai?	86,7%	13,3%	28	100
2.	Apakah pimpinan menunjukkan tindakan yang tegas dan jelas didepan pegawai?	53,3%	46,7%	28	100
Tanggung Jawab					
1.	Apakah pimpinan memerintahkan pegawai untuk menaati perintah dan aturan?	93,3%	6,7%	28	100
2.	Apakah pimpinan menetapkan standar yang tinggi terhadap kinerja?	73,3%	26,7%	28	100

Kemampuan Mengendalikan Emosional					
1.	Apakah pimpinan menerapkan disiplin dan sanksi dengan sangat ketat?	26,7	73,3	28	100
2.	Apakah Pimpinan membuat pegawai merasa tidak canggung ketika berbicara dengannya?	60%	40%	28	100

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan hasil observasi melalui pra-survey menggunakan google form pada tabel 1.1 bahwa Gaya Kepemimpinan yang terjadi belum baik, hal ini dilihat dari kemampuan mengendalikan emosional 73,3% jawaban tidak dari pertanyaan pimpinan yang kurang menerapkan disiplin dan sanksi yang ketat dari pegawai hal ini ditunjukkan dari kurangnya sikap produktif pegawai karena banyak pegawai yang sering izin tidak masuk kantor karena beberapa alasan serta atasan kurang tegas dan kurang menegur bawahan dilihat dari beberapa pegawai yang sering terlihat duduk santai dilobi.

Kemudian Lingkungan Kerja juga menggunakan pra-survei penelitian terhadap 28 responden pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Ogan Komering Ulu yang menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survei Mengenai Lingkungan Kerja
Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Ogan Komering Ulu

No.	Pertanyaan	Jawaban (%)		Jumlah Pegawai	Target (%)
		Ya	Tidak		
Pencahayaan					
1.	Apakah perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai?	80%	20%	28	100
2	Apakah pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan?	86,7%	13,3%	28	100
Warna					
1.	Apakah warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja?	100%	-	28	100
2.	Apakah warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja memberikan dampak ketenangan dalam bekerja serta kegembiraan bagi para pekerja?	80%	20%	28	100
Udara					
1.	Apakah kualitas udara diruangan kerja sudah baik?	13,3%	86,7%	28	100

2.	Apakah tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap?	26,7%	73,3%	28	100
Suara					
1.	Apakah tempat kerja saya jauh dari kebisingan?	100%	-	28	100
2.	Apakah ruangan kerja senantiasa terjaga dari suara-suara yang mengganggu pekerjaan?	100%	-	28	100

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.2 diatas mengenai masalah lingkungan kerja yang kurang baik. Hal ini ditandai dengan kurang berkualitاسnya udara pada ruangan kerja berdasarkan hasil jawaban tidak dari responden sebanyak 86,7%, karena sirkulasi udara yang kurang berkualitas seperti situasi dan kondisi saat bekerja adanya bau asap rokok diruangan yang ber-AC pada saat jam kerja yang mengakibatkan pegawai tidak fokus dalam bekerja dan tidak berkonsentrasi penuh dalam pekerjaannya.

Selanjutnya, berdasarkan observasi awal melalui google form di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Ogan Komering Ulu bahwa ditemukan fenomena motivasi dalam bekerja mengenai optimis 80% jawaban tidak dari responden mengenai pegawai yang menyelesaikan tugas secara tepat dan cepat ternyata masih ada pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja lebih banyak bersantai daripada bekerja, kemudian masih kurangnya inisiatif pegawai dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas sesuai dengan hasil jawaban

responden 80% tidak, dapat dilihat dari tabel 1.3 pra-survey mengenai Motivasi dibawah ini:

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survei Mengenai Motivasi
Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Ogan Komering Ulu

No.	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah Pegawai	Target (%)
		Ya	Tidak		
Antusias					
1.	Apakah pegawai memiliki semangat dan rasa tanggung jawab terhadap tugas nya?	80%	20%	28	100
2.	Apakah pekerjaan yang diberikan mampu diselesaikan tepat waktu ?	33,3%	66,7%	28	100
Optimis					
1.	Apakah para pegawai mampu menyelesaikan tugas secara tepat dan cepat?	20%	80%	28	100
2.	Apakah jabatan yang dimiliki para pegawai sekarang merupakan langkah untuk mendapatkan keberhasilan?	93,3%	6,7%	28	100
Aktualisasi Diri					
1.	Apakah pegawai mengemban tugas dan menjabat sesuai dengan	73,3%	26,7%	28	100

	basic pendidikan dan skill nya?				
2.	Apakah pegawai berinisiatif mengeluarkan ide-ide baru untuk menyelesaikan tugas ?	20%	80%	28	100

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dalam Bekerja Pegawai ASN Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Ogan Komering Ulu”**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dalam bekerja terhadap pegawai ASN Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Ogan Komering Ulu. baik secara parsial maupun simultan?”

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Dalam Bekerja terhadap pegawai ASN Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan informasi tentang Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Dalam Bekerja pegawai ASN Dinas Kepemudaan dan Olahraga serta sebagai bahan acuan dan pertimbangan bagi penelitian sebelumnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat mengaplikasikan ilmu yang didapatkan selama ini, serta menjadi pengetahuan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Dalam Bekerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dapat memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen di Universitas Baturaja

2) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja yang ingin penelitian sejenis.

3) Bagi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Ogan Komering Ulu

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan mengenai pentingnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Dalam Bekerja Pegawai ASN Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Ogan Komering Ulu.

